

Uchwała z dnia 15 kwietnia 1994 r.
I PZP 14/94

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Maria Tyszel,

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Stefana Trautsołta, w sprawie z powództwa Alicji P. przeciwko Stanisławowi N. o odszkodowanie za okres wypowiedzenia, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi postanowieniem z dnia 23 lutego 1994 r., [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.,

"Czy w świetle zasady swobody umów oraz treści art. 18 § 1 i 2 k.p. dopuszczalne jest zawarcie w umowie o pracę klauzuli upoważniającej tak pracodawcę jak i pracownika do rozwiązania w przyszłości stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym w trybie porozumienia stron ?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Klauzula umowna upoważniająca pracodawcę i pracownika do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym, bez podania przyczyny, na zasadzie porozumienia stron jest nieważna.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi przedstawił rozpatrywane zagadnienie prawne w następującym stanie sprawy: powódka Alicja P. wniosła o zasądzenie od pozwanego Stanisława N. odszkodowania w związku z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę, w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W dniu 23 listopada 1993 r. pozwany oświadczył bowiem, że rozwiązuje z powódką umowę o pracę za porozumieniem stron w związku z zakończeniem prowadzenia działalności gospodarczej. Pozwany powołał się na zawartą w umowie klauzulę, według której "rozwiązanie umowy o pracę następuje ze skutkiem natychmiastowym przez pracodawcę lub pracownika bez podania przyczyn na zasadzie porozumienia stron".

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Pabianicach, wyrokiem z dnia 14 grudnia 1993 r., [...], uwzględnił powództwo uznając wyżej opisaną klauzulę umowy za nieważną, ze względu na to, że taki sposób rozwiązania umowy o pracę nie jest przewidziany w przepisach prawa pracy.

Rozpoznając rewizję powoda Sąd Wojewódzki powziął wątpliwość przedstawioną w zagadnieniu prawnym, sprowadzającą się do kwestii zgodności opisanej klauzuli umownej z art. 18 § 1 i 2 k.p. Sąd Wojewódzki podniósł, że za dopuszczalnością takiej klauzuli przemawia zasada swobody umów oraz fakt, iż rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron jest przewidziane w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. i nie można mówić o jednostronnym rozwiązaniu umowy skoro zgoda powódki na taką czyn-

ność została "z góry" udzielona w momencie zawarcia umowy o pracę. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego klauzula taka nie jest jednoznacznie niekorzystna dla pracownika, gdyż uzyskuje on w ten sposób także możliwość rozwiązania stosunku pracy, bez liczenia się z wolą pracodawcy, a więc w szerszym zakresie niż czyni to art. 55 k.p.

Jednakże, zdaniem sądu wojewódzkiego, nie można z góry założyć, że zgoda pracownika na dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę w każdej chwili stosunku pracy za porozumieniem stron zachowuje moc na czas nie określony, gdyż porozumienie dotyczy daty rozwiązania stosunku pracy i jego formy. Klauzula taka jak w sprawie nie może oznaczać uzgodnienia terminu rozwiązania umowy, gdyż jest to zdarzenie w tej sytuacji przyszłe i niepewne. Przy tym rozumowaniu zasadnym byłoby przyjęcie, że nie jest to klauzula dotycząca rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Nadto klauzula taka prowadziłaby do uchylecia norm ochronnych prawa pracy i z tego punktu widzenia byłaby nieważna według art. 18 § 2 k.p.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Art. 30 kodeksu pracy przewiduje sposoby rozwiązania umowy o pracę, m.in. stanowiąc, że rozwiązuje się ona na mocy porozumienia stron. Porozumienie stron w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę sprowadza się do tego, że nie tylko sposób rozwiązania umowy objęty jest zgodną wolą stron, lecz także strony uzgadniają inne okoliczności wiążące się z ustaniem stosunku pracy, a przede wszystkim termin jego ustania i to w sposób odmienny od unormowanego kodeksem pracy (tak m.in. wyrok z dnia 27 listopada 1975 r., I PRN 35/75, OSNCP 1976 z. 6 poz. 149, OSPiKA 1977 z. 1 poz. 17 z gl. K. Zielińskiego). Już z tego wynika, że ustalona przez strony możliwość rozwiązania umowy o pracę, przez każdą z nich, w dowolnym czasie i bez podania przyczyn, nie jest rozwiązaniem umowy za porozumieniem stron w rozumieniu art. 30 § 1 kodeksu pracy. Jak słusznie zauważył Sąd Wojewódzki ustalona przez strony klauzula nie mogła oznaczać uzgodnienia terminu rozwiązania umowy, gdyż jest to zdarzenie w tej sytuacji przyszłe i niepewne.

Klauzula ta mogłaby zostać uznana za ważną tylko po przyjęciu, że jest ona bardziej korzystna dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art. 18 § 2 k.p.). Nie jest jednak możliwe, jak to sugeruje Sąd Wojewódzki, ocenianie omawianej klauzuli odrębnie dla uprawnień pracownika i pracodawcy. Postanowienie umowne zawierało łącznie upoważnienie do rozwiązania stosunku pracy przez obie strony umowy i tylko łącznie może być analizowane. O korzystniejszym dla pracownika unormowaniu możnaby mówić tylko wówczas, gdyby możliwość takiego rozwiązania stosunku pracy zastrzeżono jedynie na korzyść pracownika. Zastrzeżenie takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę na rzecz obu stron, w tym dla pracodawcy, jest w aktualnych warunkach społecznych i gospodarczych (a takie muszą być uwzględniane przy ocenie klauzul umownych w płaszczyźnie art. 18 § 2 k.p.) w sposób oczywisty niekorzystne dla pracownika. Przede wszystkim praktycznie uchyla ono wszelkie normy ochronne prawa pracy, a także powoduje całkowity brak stabilizacji zatrudnienia w warunkach rynku pracodawcy (bezrobocie, nadwyżka podaży siły roboczej nad popytem). W wyroku z dnia 2 października 1990 r., I PR 279/90 (nie publikowany), w podobnym stanie faktycznym Sąd Najwyższy wypowiedział już pogląd, że "jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i narusza interes pracownika jego oświadczenie, w rezultacie

którego zakład pracy otrzymuje pełną swobodę co do określenia daty, w jakiej umowa o pracę ma przestać obowiązywać i w ten sposób otrzymuje prawo decyzji, co do faktycznego spowodowania rozwiązania stosunku pracy w każdej chwili".

Z tych względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak w sentencji.

=====